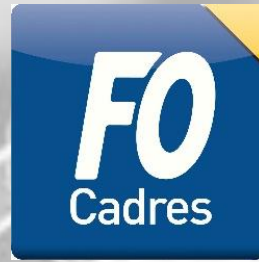




ÊTRE CADRE AUJOURD'HUI ET DEMAIN

Présentation succincte des résultats de l'étude



ÊTRE CADRE AUJOURD'HUI ET DEMAIN

*Présentation succincte des
résultats de l'étude*

juin 2016

Pourquoi une étude sur les cadres ?

Principaux objectifs



Cette étude a pour objectif principal de **répondre aux interrogations autour de l'activité et du statut cadre.**

Comment les salariés cadres se définissent-ils eux-mêmes ?

Qu'est-ce qui caractérise leur activité professionnelle ?

Y-a-t-il une convergence dans les définitions, les perceptions du travail d'un cadre selon les caractéristiques du cadre ?

Un réaménagement de l'accès au statut de cadre, voire une disparition inquiète-elle les cadres ?

Quels avantages perçoit-on encore à être cadre ?

Ces éléments relèvent-ils davantage de données factuelles/objectives ou d'éléments irrationnels ?

Quel attachement des salariés à ce statut ?

Étude quantitative

auprès de salariés cadres du secteur privé



Enquête pilotée par l'Apec



Enquête administrée en ligne
en novembre 2015



2 620 cadres du secteur privé
ont répondu

Les **résultats** ont été redressés pour être **représentatifs de la distribution par âge et par sexe des cadres** de l'Agirc (au sens 4 et 4 bis).

L'étude est complétée par une annexe qui récapitule les **opinions les plus fortement exprimées par les cadres** selon **différents critères** : leur niveau de responsabilité, leur catégorie ARTT, leur fonction, leur secteur d'activité et le taux d'encadrement dans leur entreprise.

L'intégralité de l'étude est disponible sur :
fo-cadres.fr

Qui sont les cadres aujourd'hui ?

Un groupe difficile à définir et quantifier : ils sont plus nombreux, plus diversifiés et leur statut de plus en plus complexe.

1 terme, plusieurs définitions...

- > pas de définition *via* le Code du travail

- > définition différente selon l'Insee (4 millions d'individus), l'Agirc (3,6 millions) et l'Apec (2,9 millions)

mais une réalité pour les entreprises au vu des conventions collectives...

Ils sont toujours distingués des autres catégories de salariés, notamment en termes de minima de salaire et de durée de période d'essai.

malgré des principes distinctifs de plus en plus ténus

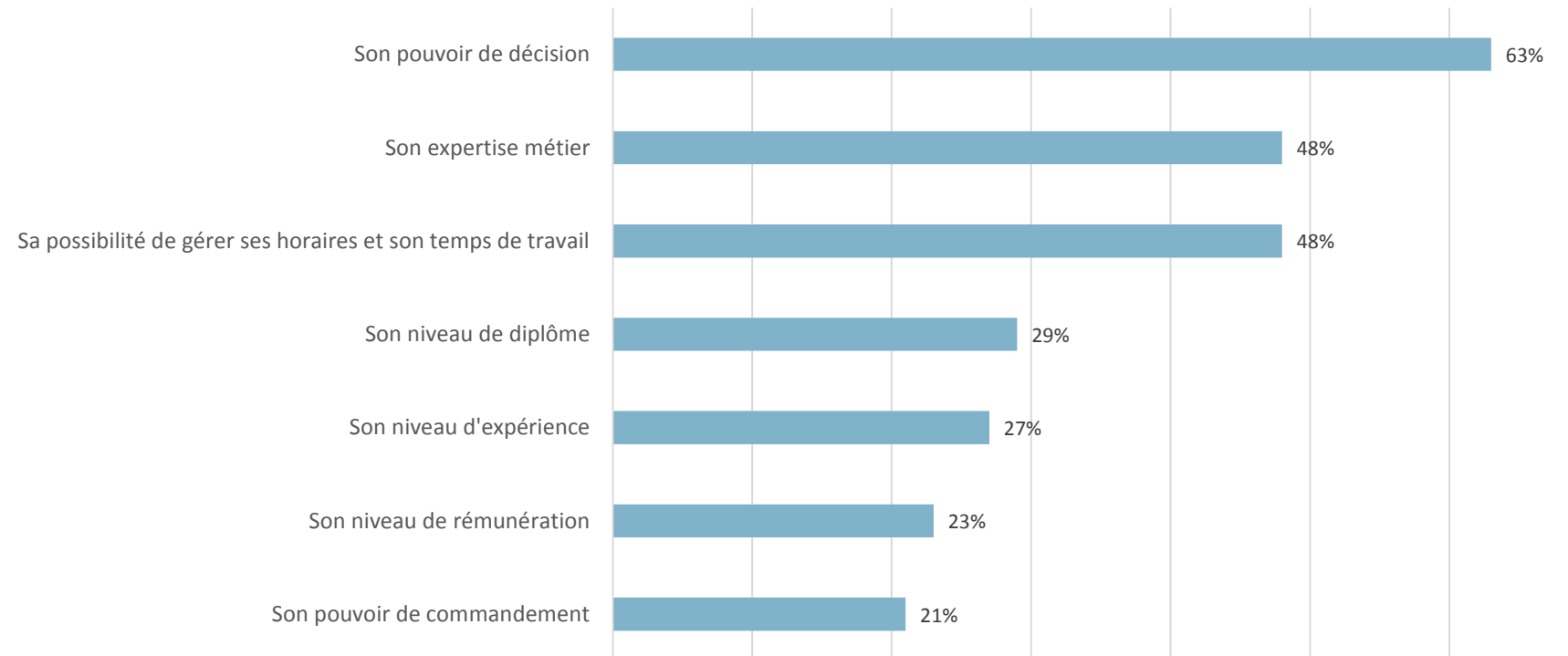
Les critères de différenciation avec les non-cadres sont ainsi de plus en plus flous.

(salaire, commandement, expertise)

Quel est, selon eux, leur principal signe distinctif ?

**63 % des cadres considèrent le pouvoir de décision
comme marqueur fort de leur statut**

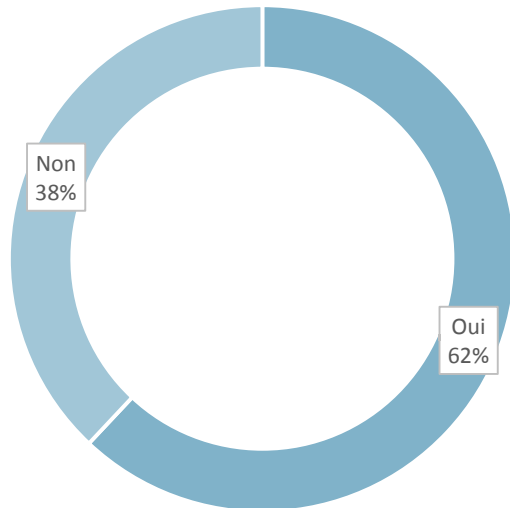
Selon vous, qu'est-ce qui caractérise le mieux un cadre ? (illustration 1)



Leur statut a-t-il une importance pour eux ?

62 % des cadres jugent que leur statut a un sens

Dans votre entreprise, le statut cadre a-t-il un sens ? (illustration 4)



Quelques verbatim

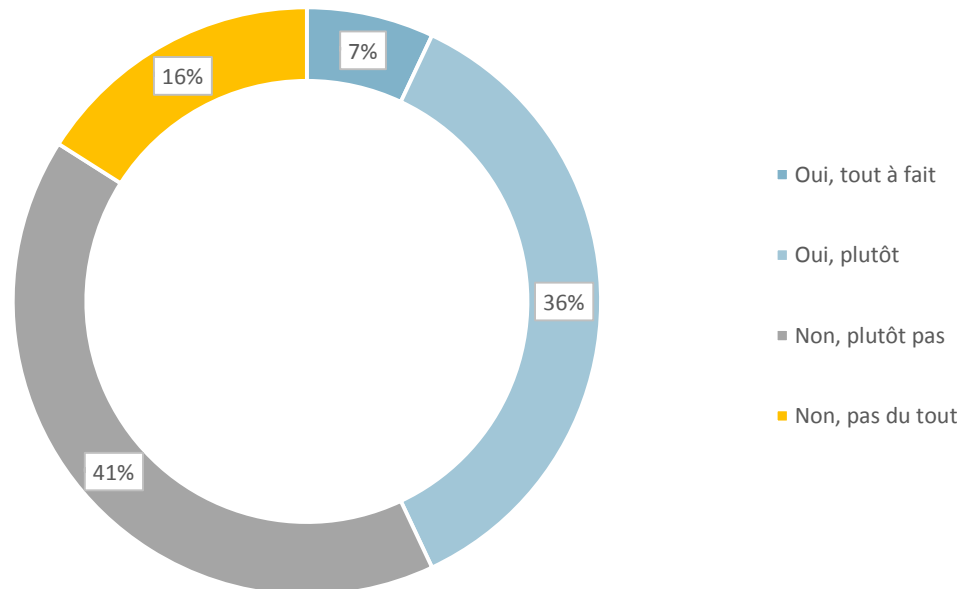
« Cela implique plus d'investissement de la part des salariés et également des risques décisionnels. » Femme, moins de 30 ans – Sans activité d'animation – Fonction Gestion, finance, administration – Industrie – Entreprise de plus de 1 000 salariés

« La différence [avec les non-cadres] se fait grandement par le biais de l'accessibilité aux fonctions de management, la reconnaissance d'une expertise et la capacité et le pouvoir de prendre des décisions. La différence se fait grandement au niveau de la rémunération et des horaires de travail. » Femme, 30-34 ans – Fonction Etudes RD – Industrie – Entreprise de plus de 1 000 salariés.

Ils se perçoivent comme un groupe social diversifié

77 % des cadres soulignent leur hétérogénéité

Diriez-vous que les cadres forment un groupe homogène au sein de votre entreprise ? (illustration 9)



Quelques verbatim

« Il y a des cadres en direction, des cadres terrain, des cadres managers, des cadres dans des fonctions d'appui, des négociateurs, etc... »

Homme, 55 ans ou plus – Animation permanente d'équipe en permanence sans responsabilité hiérarchique – Fonction Commercial-marketing – Service de transports – Entreprise de 500 à 999 salariés.

« Il y a une grosse différence entre les cadres dirigeants, les cadres des fonctions supports et les autres cadres au niveau des rémunérations et du temps de travail. »

Homme, 30-34 ans – Responsable hiérarchique – Fonction Gestion-Finance-Administration – Activités informatiques, ingénierie-R&D et télécommunications – Entreprise de 50 à 99 salariés.

L'organisation du temps de travail

Premier facteur de catégorisation des cadres



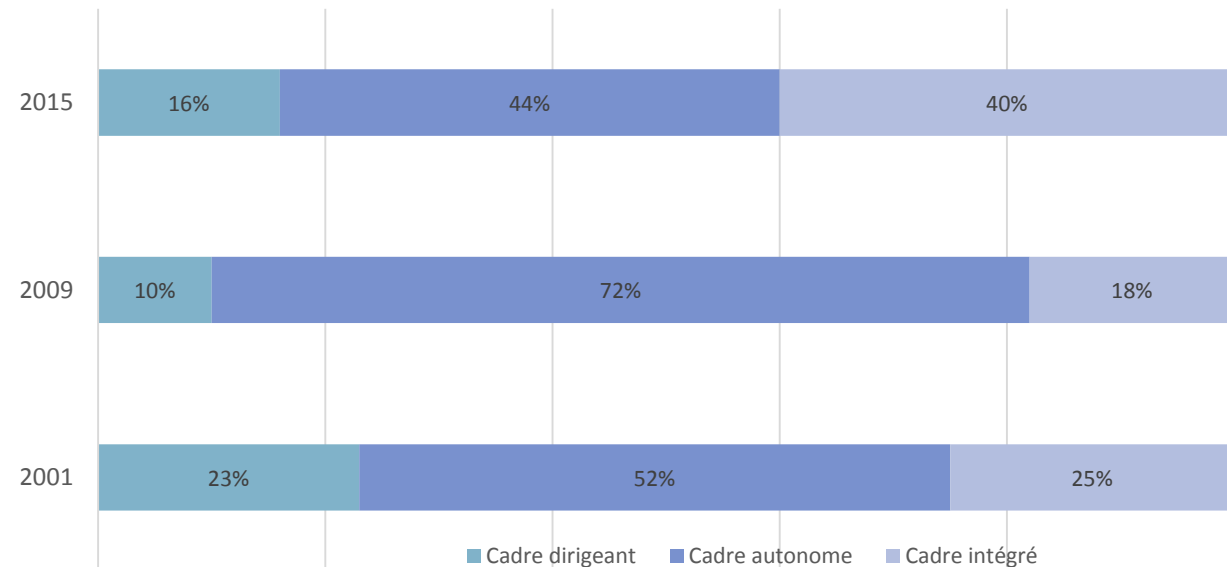
La loi Aubry II (signée en 2000) **définie pour la 1^{ère} fois les cadres à partir de la gestion de leur temps de travail.**

Trois catégories sont alors identifiées :

- les cadres « dirigeants » ;
- les cadres « intégrés » ;
- les cadres « autonomes ».

Depuis 2000, plusieurs lois ont contribué à rendre floue la frontière entre cadre et non-cadre, notamment dans l'acceptation de la notion d'autonomie associée au statut.

Évolution de la répartition des catégories de cadres selon les catégories définies dans la loi Aubry (illustration 14)



Les conditions de travail

Second facteur de catégorisation des cadres

Intensification des rythmes de travail

Les cadres doivent se montrer souples et polyvalents : ils doivent de plus en plus interrompre l'exécution d'une tâche pour en accomplir une autre, changer de poste en fonction des besoins de l'entreprise etc.

Un management par objectifs de plus en plus présent

Prise d'initiatives, prises de risques et anticipation : trois critères nécessaires pour répondre à une culture de la performance qui a remplacé la somme des tâches à effectuer.

Contrôle et supervision du travail omniprésents

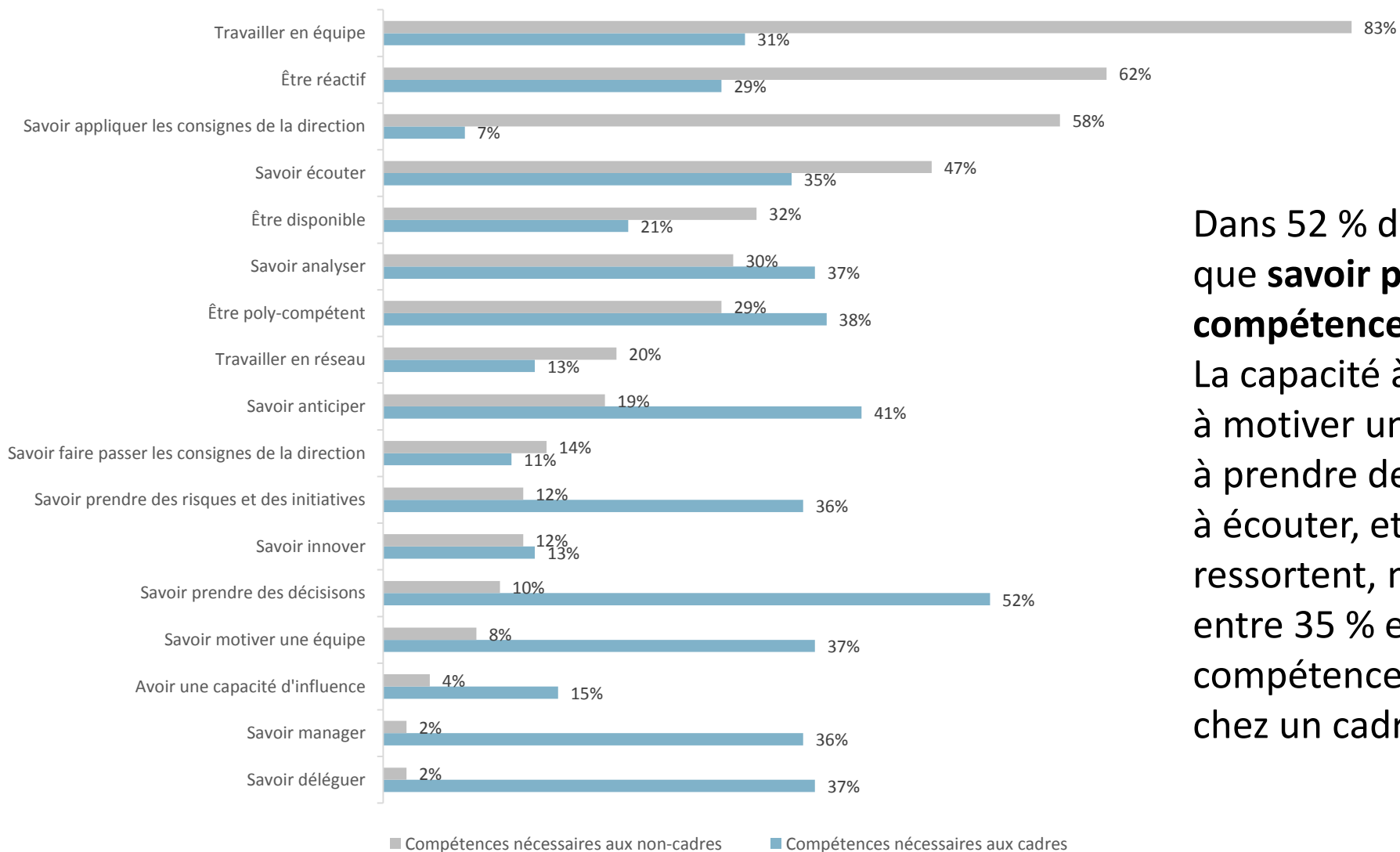
Un rythme de travail contrôlé par les nouveaux outils informatiques, et par l'augmentation du numérique. Deux éléments qui déposent les cadres de leur autonomie. Les modes de production sont rationalisés, mais les effectifs et le facteur humain aussi.

Une pression plus accrue et un surinvestissement des cadres

Impact d'une charge mentale importante et l'équilibre vie privée / vie pro bousculé : deux facteurs qui concourent à la création de cadres « désabusés » dont les pratiques professionnelles vont se transformer, mais les équilibres entre les différents domaines de vie également.

Différence de compétences attendues

selon le statut cadre / non-cadre



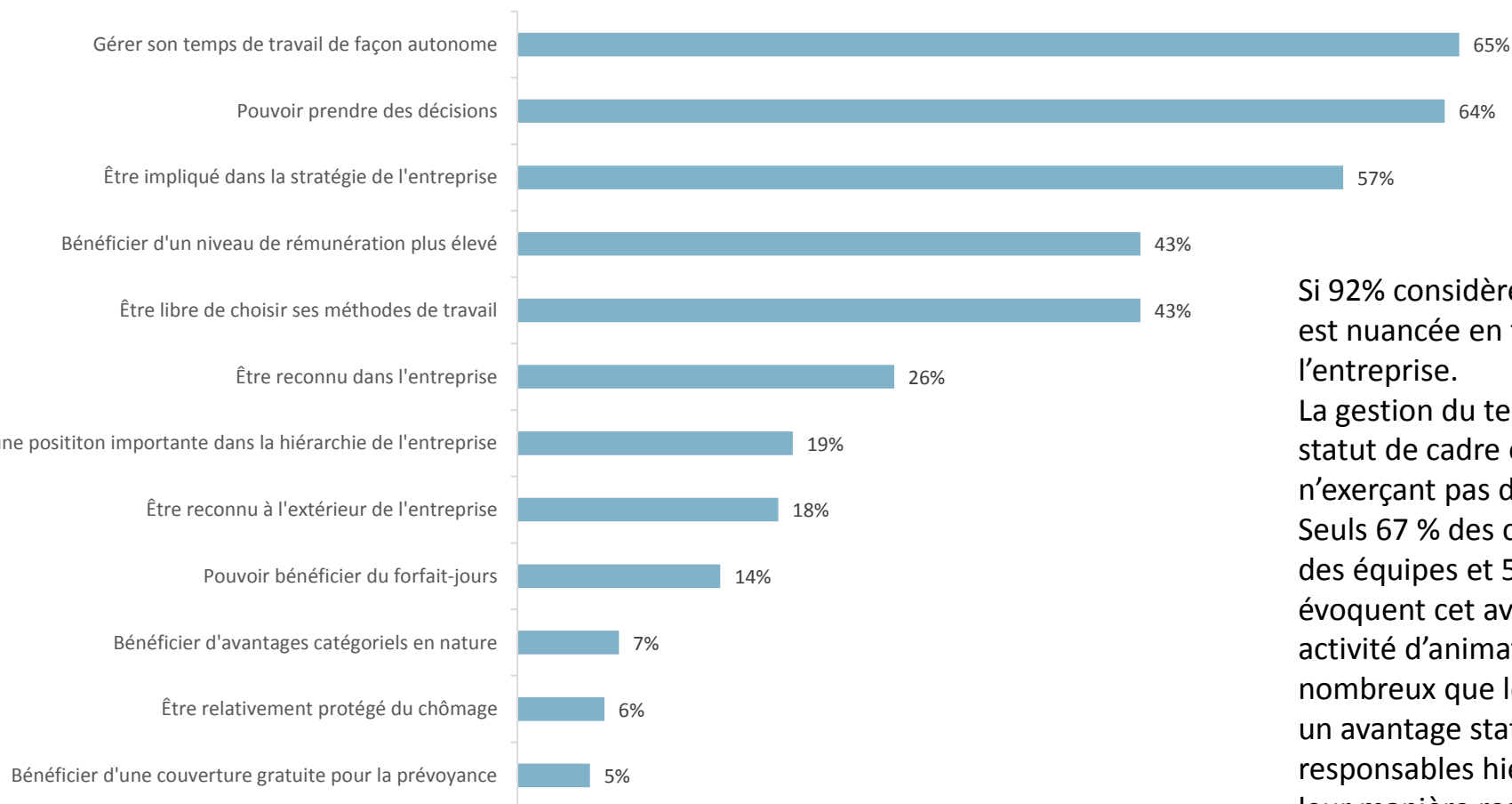
Dans 52 % des cas, les cadres considèrent que **savoir prendre des décisions** est une **compétence nécessaire**.

La capacité à anticiper, à analyser, à motiver une équipe, à déléguer, à prendre des risques, à manager, à écouter, et à se montrer poly-compétent ressortent, mais en second plan : entre 35 % et 41 % indiquent que ces compétences sont indispensables chez un cadre.

Gestion du temps de travail, prise de décisions

les deux avantages majeurs pour les cadres

Selon vous, quels sont les avantages à être cadre ? (illustration 23)



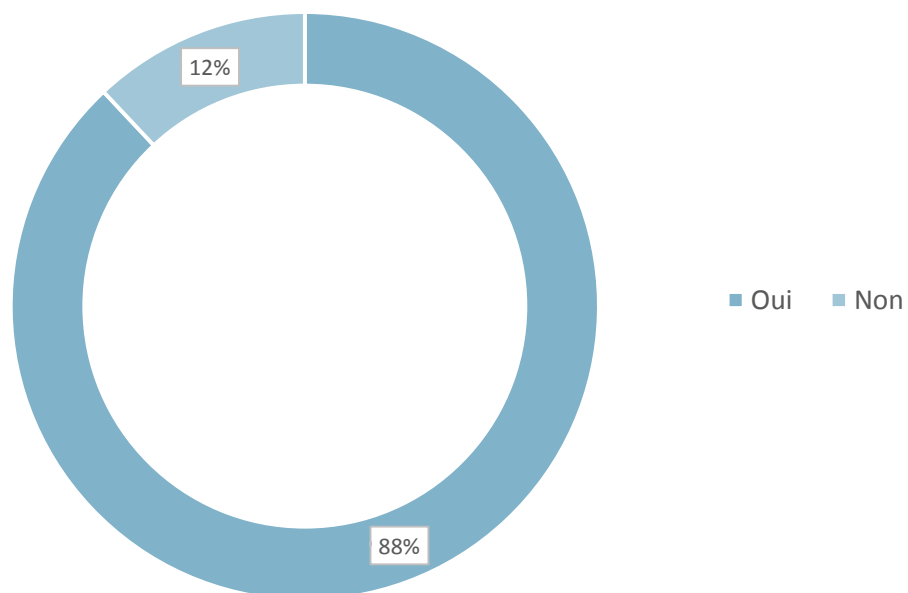
Si 92% considèrent ces avantages légitimes, cette vision est nuancée en fonction de la position du cadre dans l'entreprise.

La gestion du temps de travail comme avantage du statut de cadre est davantage soulignée par les cadres n'exerçant pas d'activité d'animation d'équipe (73 %). Seuls 67 % des cadres animant de manière permanente des équipes et 58 % des responsables hiérarchiques évoquent cet avantage. Inversement, les cadres sans activité d'animation sont proportionnellement moins nombreux que les autres à faire du pouvoir décisionnel un avantage statutaire (51 % contre 73 % pour les responsables hiérarchiques). Ceci est cohérent avec leur manière respective de caractériser les cadres.

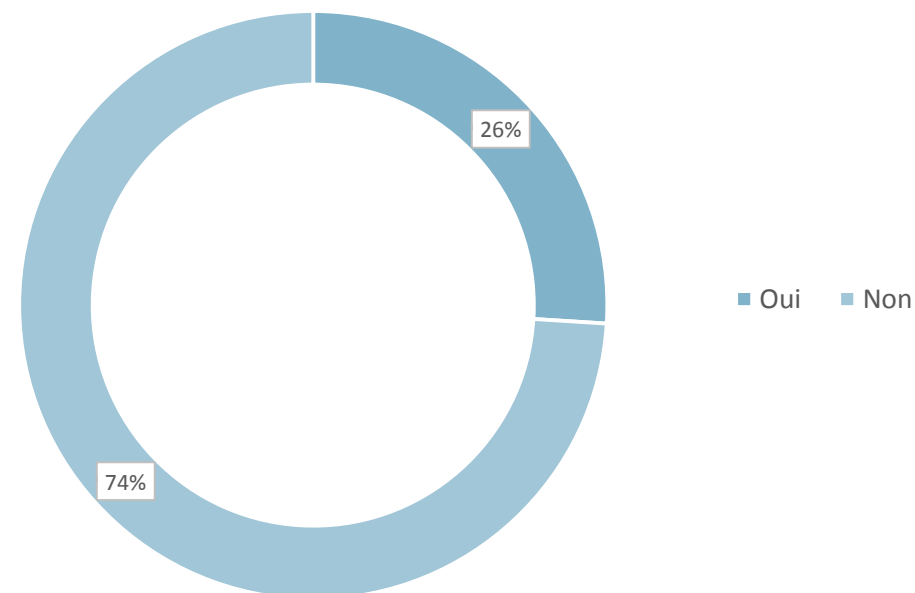
Les cadres sont attachés à leur statut

88 % des cadres se disent satisfaits de l'être

Diriez-vous aujourd'hui que vous êtes satisfait d'être cadre ?
(illustration 30)



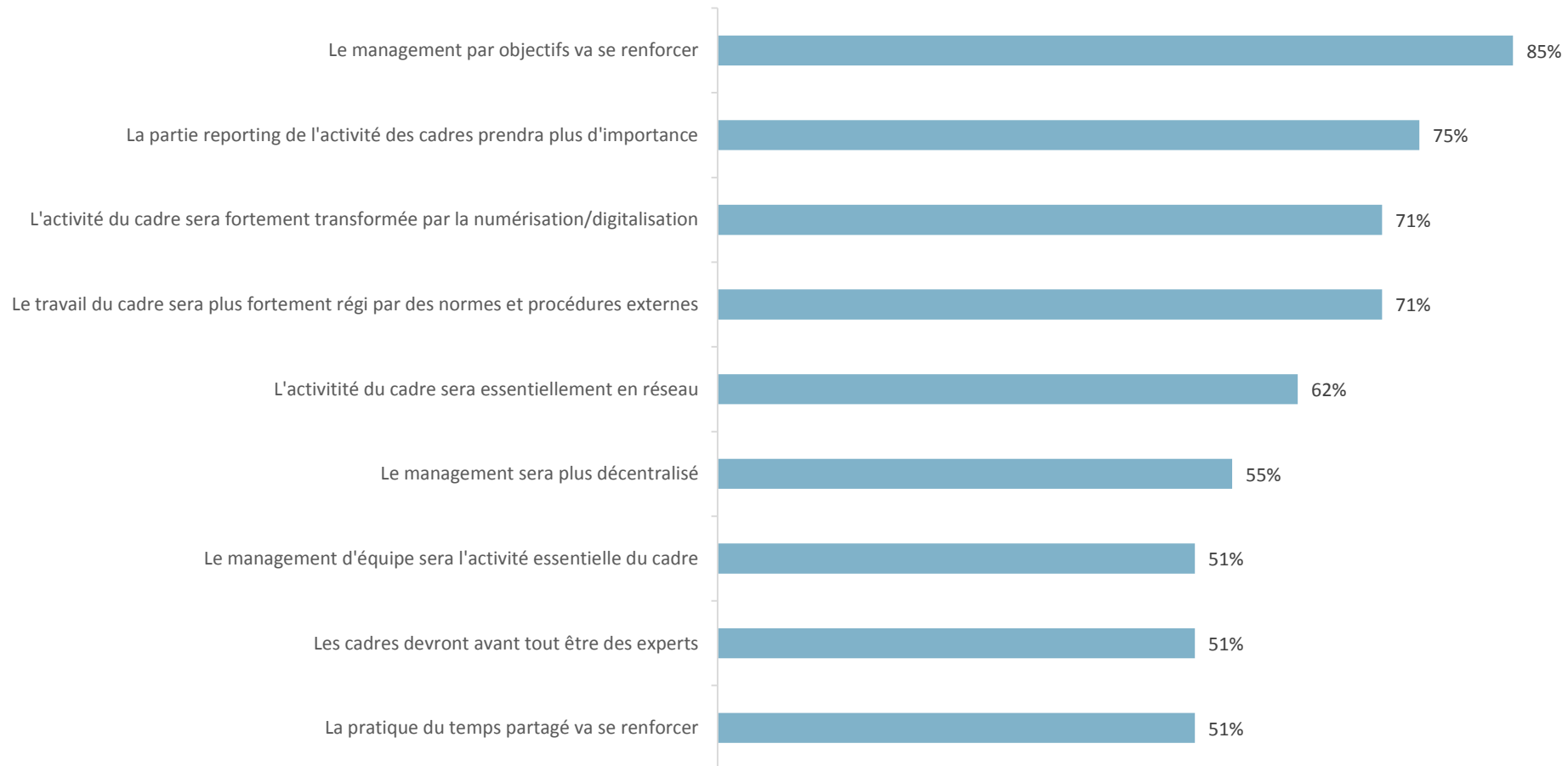
En cas de changement d'entreprise, seriez-vous prêt à renoncer à votre statut de cadre ? (illustration 31)



Une activité davantage contrôlée à l'avenir

85 % des cadres jugent que le management par objectifs va se renforcer à l'horizon 3-5 ans

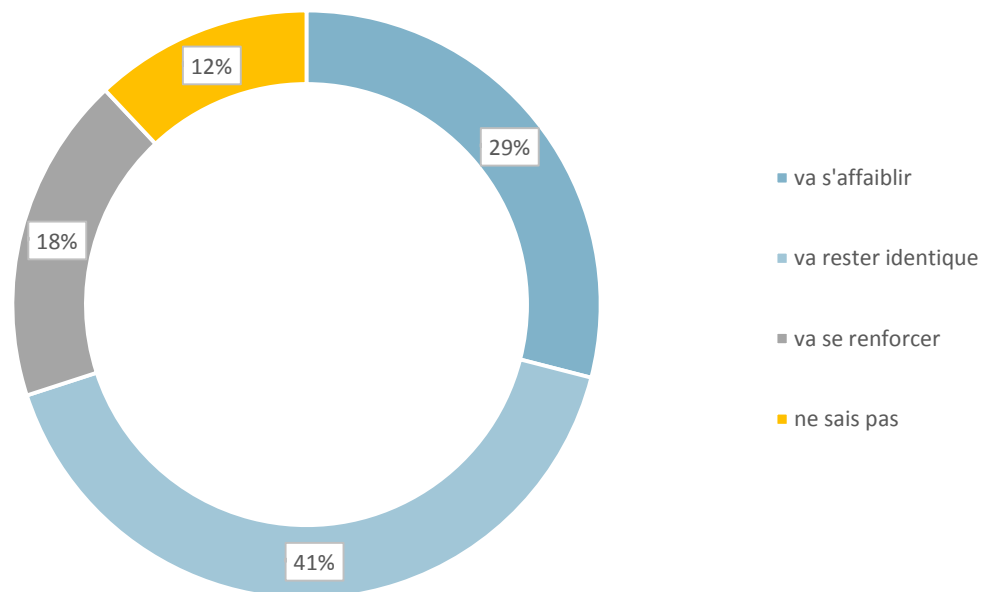
Concernant l'évolution de votre activité dans les 3-5 ans à venir, diriez-vous que : (% de d'accord)



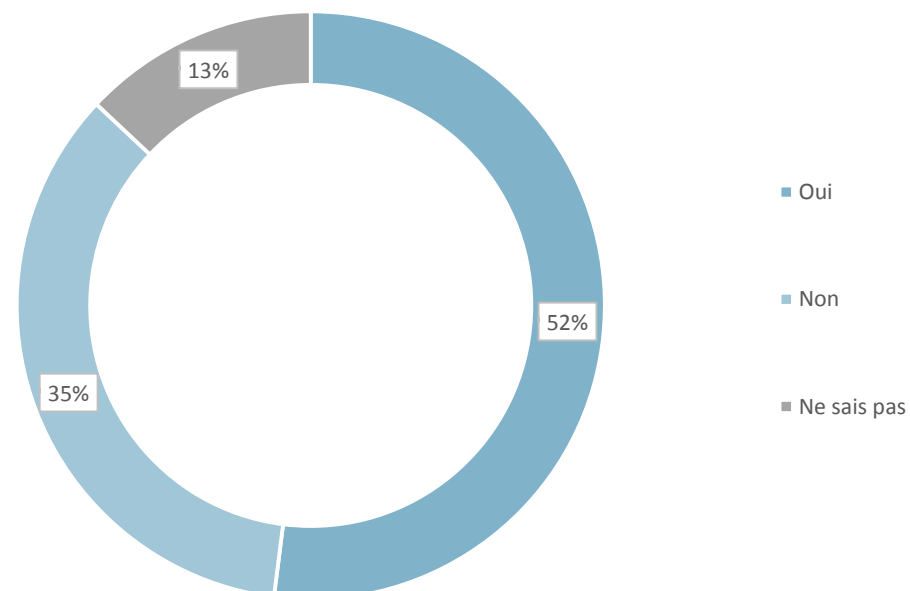
Une évolution – voire banalisation – de leur position

47 % des cadres perçoivent une évolution de leur position
et **52 % des cadres** pensent que leur statut **va se banaliser**

Au final, diriez-vous que la position du cadre dans l'entreprise va :
(illustration 35)



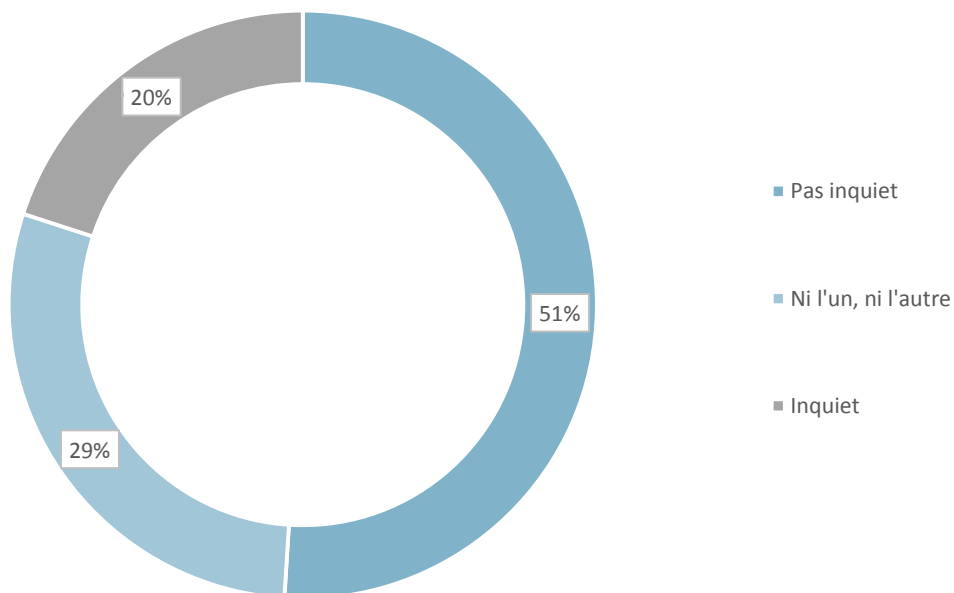
Pensez-vous que le statut de cadre va se banaliser ?
(illustration 36)



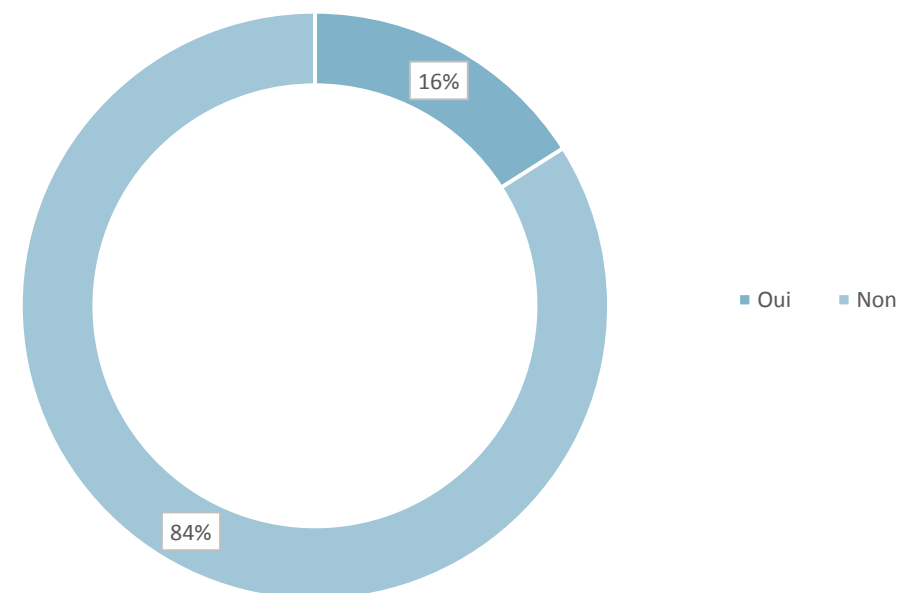
Des cadres confiants sur l'avenir et la nécessité du statut

51 % des cadres n'ont pas d'appréhension quant à une possible disparition du statut et **seuls 16 % des cadres** indiquent que leur fonction **n'est pas indispensable** au fonctionnement de l'entreprise

Êtes-vous inquiet par rapport à une possible disparition du statut cadre en entreprise ? (illustration 40)



Votre entreprise pourrait-elle fonctionner sans encadrement ? (illustration 41)



Les cadres d'aujourd'hui et de demain

Un groupe hétérogène rassemblé autour de critères déterminants

Au-delà du clivage cadre / non-cadre, les cadres sont majoritairement d'accord pour dire que leur avantage incontestable est de pouvoir **prendre des décisions, être impliqué dans la stratégie de l'entreprise et être autonome**. Les cadres sont également **profondément attachés à leur statut**.

Deux populations de cadres se distinguent toutefois : les **cadres encadrants et non-encadrants**.

Les cadres sont donc une **catégorie de salariés qui s'est transformée** au fil des ans mais **dont la légitimité en entreprise – via leur expertise, leurs compétences et qualités mises en œuvre – n'est assurément pas à remettre en cause**.

FO-Cadres a pour cela rédigé un rapport sur l'identité et le devenir des cadres contenant des pistes de réflexion permettant de redonner au statut cadre ses lettres de noblesse pour une meilleure adéquation à l'entreprise de demain.

**SOMMAIRE
détaillé**

*L'intégralité de l'étude
est disponible sur :*
fo-cadres.fr

1. GENÈSE ET MUTATION D'UN GROUPE SOCIAL	7
Avènement d'une catégorie	7
Ce que sont les cadres aujourd'hui	9
Comment les cadres se perçoivent-ils ?	13
2. L'ACTIVITÉ DES CADRES : SES TRANSFORMATIONS, SES IMPLICATIONS	33
L'organisation du temps de travail des cadres	34
L'activité des cadres	36
Les compétences utiles aux cadres	41
Le vécu du statut cadre : entre avantages et inconvénients	48
Au final, des cadres satisfaits et attachés à leur statut	56
3. QU'EST-CE QUI VA CHANGER D'ICI 3 À 5 ANS POUR, ET SELON LES CADRES ?	61
Des évolutions perceptibles et jugées potentiellement impactantes pour les cadres	62
Des cadres inquiets pour leur quotidien de travail	66
Les cadres jugent nécessaire la fonction d'encadrement dans l'entreprise	70
ANNEXES : TABLEAUX RÉCAPITULATIFS	79



FO-Cadres

2 rue de la Michodière

75002 Paris

01 47 42 39 69 | contact@fo-cadres.fr

SUIVEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX

(cliquer sur le logo)

